Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 juli 2013, nr. 2013-0000094121, tot vaststelling van een regeling voor werktijdverkorting en het recht op WW-uitkering bij langdurige perioden van winters weer en bij (andere) buitengewone omstandigheden (Regeling calamiteiten WW)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 8, tweede lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en artikel 18, eerste lid, van de Werkloosheidswet;

Besluit:

§ 1. Vrijstelling van het verbod op werktijdverkorting

Artikel 1.1 Begripsbepaling
In deze regeling wordt verstaan onder het verbod van werktijdverkorting: het in artikel 8, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 neergelegde verbod voor de werkgever om de werktijd van de werknemer op minder uren per week te stellen of gesteld te houden dan voor of door die werknemer is overeengekomen.

Artikel 1.2 Vrijstelling
1. De werkgever is in de periode van 1 november van enig kalenderjaar tot en met 31 maart van het daaropvolgende kalenderjaar vrijgesteld van het verbod van werktijdverkorting voor door hem aan te wijzen werknemers indien hij in een kalenderweek ten minste 20% van de hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan benutten vanwege een vermindering in bedrijvigheid als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval, na 3 kalenderweken waarin dat in de hiervoor genoemde periode het geval is geweest.
2. Onverminderd het eerste lid is de werkgever gedurende een periode van ten hoogste 24 aaneengesloten kalenderweken vrijgesteld van het verbod van werktijdverkorting voor door hem aan te wijzen werknemers indien hij in een kalenderweek ten minste 20% van de hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet kan benutten vanwege een vermindering in bedrijvigheid als gevolg van buitengewone omstandigheden, niet zijnde economisch of bedrijfseconomisch van aard, waarvan de effecten zich niet beperken tot een enkele onderneming en die door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als zodanig zijn bekend gemaakt, via www.rijksoverheid.nl, na een periode van 2 aaneengesloten kalenderweken waarin dat het geval is

geweest, tenzij de vermindering in bedrijvigheid naar verwachting langer zal duren dan 26 kalenderweken.
3. Onder ter beschikking staande arbeidscapaciteit, bedoeld in het eerste respectievelijk het tweede lid, wordt verstaan: het totaal aantal uren waarop voor de werkgever in zijn dienst arbeid wordt verricht in de laatste kalenderweek waarin zich geen feestdag of bedrijfssluiting wegens vakantie heeft voorgedaan voorafgaande aan de kalenderweek waarin de in het:
a. eerste lid bedoelde vermindering optrad; respectievelijk,
b. tweede lid bedoelde vermindering voor het eerst optrad.
4. De vrijstelling, bedoeld in het eerste en tweede lid, geldt niet:
a. gedurende perioden waarin werknemers verlof hebben of vakantie genieten;
b. ten aanzien van een werknemer die voor de niet gewerkte uren geen recht kan doen gelden op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

Artikel 1.3 Melding bij vorst, ijzel of sneeuwval
1. Indien een werkgever de hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit geheel of gedeeltelijk niet kan benutten als bedoeld in artikel 1.2, eerste lid, meldt hij aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, voor elke dag dat dit het geval is, per werknemer, voor welk aantal uren de arbeid niet kan worden verricht en gedurende welk tijdvak van de betreffende dag, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.
2. Een melding als bedoeld in het eerste lid, geldt vanaf het tijdstip dat ligt maximaal twee uur voor het tijdstip waarop de melding is ontvangen.
3. Indien een werkgever nalaat een melding te doen als bedoeld in het eerste lid, wordt het aantal uren waarin de arbeid door de werknemer op de betreffende dag niet kan worden verricht voor de toepassing van deze regeling buiten beschouwing gelaten.
4. Het derde lid is van overeenkomstige toepassing voor zover de melding betrekking heeft op een minder aantal uren dan het aantal uren dat een werknemer de arbeid niet heeft kunnen verrichten.

Artikel 1.4 Melding bij buitengewone omstandigheden
1. Indien een werkgever de hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit geheel of gedeeltelijk niet kan benutten als bedoeld in artikel 1.2, tweede lid, meldt hij aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen per werknemer, op welke dagen, voor welk aantal arbeidsuren en gedurende welk tijdvak van die dagen, de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid:
a. in de kalenderweek waarin de arbeid voor het eerst niet kan worden verricht; en
b. vervolgens telkens uiterlijk elke vrijdag voorafgaande aan de volgende kalenderweek waarin dat het geval zal zijn.
2. De werkgever vermeldt bij de melding, bedoeld in het eerste lid, aanhef en onder a, of de arbeid binnen een periode van 26 aaneengesloten kalenderweken naar verwachting weer zal kunnen worden verricht.
3. Een melding als bedoeld in het eerste lid, aanhef onder a, geldt vanaf het tijdstip dat ligt maximaal twee uur voor het tijdstip waarop de melding is ontvangen.
4. Indien een werkgever voor één of meer werknemers nalaat een melding te doen als bedoeld in het eerste lid, wordt het aantal uren waarin de arbeid door de werknemer in de betreffende kalenderweek niet is verricht of niet zal kunnen worden verricht voor de toepassing van deze regeling buiten beschouwing gelaten.

5. Het vierde lid is van overeenkomstige toepassing voor zover de melding betrekking heeft op een minder aantal uren dan het aantal uren dat een werknemer de arbeid niet heeft kunnen verrichten.
6. Indien blijkt dat een werknemer in een kalenderweek zijn arbeid wel kan verrichten, meldt de werkgever aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen uiterlijk twee uur voorafgaande aan het tijdstip waarop de arbeid zal worden verricht, op welke dag of dagen in de betreffende kalenderweek de arbeid zal worden verricht, voor welk aantal uren en gedurende welke tijdvakken op die dag of dagen.

Artikel 1.5 Elektronische melding en meldingsformulier
1. Een melding, bedoeld in artikel 1.3, eerste lid of artikel 1.4, eerste of zesde lid, geschiedt langs elektronische weg. Indien zich een zodanige storing van het netwerk voordoet dat de werkgever de melding niet binnen de gestelde termijn kan doen, vindt de melding op een andere geschikte wijze plaats.
2. Bij de meldingen, bedoeld in het eerste lid, maakt de werkgever gebruik van het daartoe door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen ter beschikking gestelde formulier. Het formulier is te downloaden via www.uwv.nl.

Artikel 1.6 Vrijstelling geldt niet of vervalt
De vrijstelling geldt niet, of vervalt met ingang van de eerste dag na de periode van 3 respectievelijk 2 kalenderweken, bedoeld in artikel 1.2, eerste respectievelijk tweede lid, indien:
a. het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft geconstateerd dat een werknemer aanwezig is op een locatie waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, of op elke andere locatie waar de werkgever arbeid laat verrichten, op een tijdstip waarop de werknemer volgens de melding, bedoeld in artikel 1.3, eerste lid of artikel 1.4, eerste lid of zesde lid, geen arbeid verricht;
b. het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft geconstateerd dat een werknemer arbeid heeft verricht voor de werkgever op een tijdstip waarop de werknemer volgens de melding, bedoeld in artikel 1.3, eerste lid of artikel 1.4, eerste of zesde lid, geacht wordt geen arbeid te verrichten;
c. een persoon, waarvan het redelijk vermoeden bestaat dat hij werknemer is als bedoeld in onder a of b, geweigerd heeft zich bij een controle door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te identificeren;
d. het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft vastgesteld dat de door de werkgever opgegeven hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit, bedoeld in artikel 1.2, derde lid, niet in overeenstemming is met de werkelijk hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit;
e. de werkgever geen medewerking verleend aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in het kader van het door dat instituut te houden toezicht op de naleving van deze regeling;
f. de werkgever niet beschikt over een administratie aan de hand waarvan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de aan de werkgever ter beschikking staande arbeidscapaciteit, bedoeld in artikel 1.2, derde lid, kan vaststellen en het aantal niet gewerkte uren per werknemer in verband met omstandigheden als bedoeld in artikel 1.2, eerste lid of tweede lid.
g. de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichting, bedoeld in artikel 25 van de Werkloosheidswet.

§ 2. WW-uitkering

Artikel 2.1 Toepasselijkheid artikelen 17 en 42 WW
De artikelen 17 en 42 van de Werkloosheidswet zijn niet van toepassing op de uitkering, bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de Werkloosheidswet, van de werknemer van wie de werktijd is verkort als bedoeld in artikel 1.2, eerste lid of tweede lid.

Artikel 2.2 Toepasselijkheid artikel 26 WW
Artikel 26 van de Werkloosheidswet is, met uitzondering van het eerste lid, onder c, niet van toepassing op de werknemer van wie de werktijd is verkort als bedoeld in artikel 1.2, eerste lid of tweede lid, en die recht heeft op een uitkering op grond van artikel 18, eerste lid, van de Werkloosheidswet.

Artikel 2.3 Recht, betaling en aanvraag van de uitkering bedoeld in artikel 18 WW
1. Indien op verzoek van de werkgever door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen is vastgesteld dat voldaan is aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 1.2, eerste of tweede lid, en de werkgever ten aanzien van één of meer van zijn werknemers de werktijd heeft verkort, wordt de uitkering, bedoeld in artikel 18, eerste lid, van de Werkloosheidswet, nadat het recht op en de hoogte hiervan door genoemd instituut zijn vastgesteld, aan de werkgever betaald:
a. na afloop van de totale periode, bedoeld in artikel 1.2, eerste lid, of na afloop van de buitengewone omstandigheden, bedoeld in artikel 1.2, tweede lid; of
b. telkens na afloop van een periode van vier kalenderweken, te rekenen vanaf respectievelijk de derde of de tweede kalenderweek als bedoeld in artikel 1.2, eerste lid of tweede lid.
2. Bij de beoordeling van de hoogte van de uitkering, bedoeld in het eerste lid, vergelijkt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de gedane meldingen met het door de werkgever gedane verzoek om betaling. Geen uitkering wordt verstrekt over uren waarover met inachtneming van deze regeling geen melding is gedaan. De uitkering wordt ten hoogste verstrekt over de uren waarvoor een verzoek om uitkering door de werkgever is gedaan.
3. De aanvraag om uitkering als bedoeld in het eerste lid geschiedt door de werkgever met gebruikmaking van het daartoe door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen ter beschikking gestelde formulier dat door hem en de betreffende werknemers wordt ondertekend. Het formulier is te downloaden via www.uwv.nl.

§ 3. Slotbepalingen

Artikel 3.1 Intrekking besluiten
Ingetrokken worden:
a. het Besluit van 6 december 1945, houdende algemeene machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstigen waterstand (Stcrt. 129);
b. het Besluit van 6 december 1945, houdende algemeene machtiging tot werktijdverkorting, voor zoover noodig in verband met het daglicht (Stcrt. 129);
c. het Besluit van 1 april 1946, houdende algemeene machtiging tot werktijdverkorting, voor zoover noodzakelijk in verband met een door het bevoegd gezag gestelde voorwaarde of goedgekeurde werktijdregeling (Stcrt. 66);
d. het Besluit van 12 juni 1985, kenmerk 85/1073, Directoraat-generaal voor Algemene Beleidsaangelegenheden/WBIA (Stcrt. 118); en
e. de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 (Stcrt. 199).

Artikel 3.2 Citeertitel
Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling calamiteiten WW.

Artikel 3.3 Inwerkingtreding
De regeling treedt in werking met ingang van 1 september 2014.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 12 juli 2013
de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

Toelichting

Algemeen

Op dit moment bestaan er twee regelingen waarbij ingeval van buitengewone niet economische omstandigheden een WW-uitkering kan worden verstrekt tijdens een dienstbetrekking. Dit zijn de zogenoemde onwerkbaar weerregeling in artikel 18 van de Werkloosheidswet (WW) en de zogenoemde werktijdverkortingregeling (WTV regeling) op grond van artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA 1945). Hoewel beide regelingen zien op het verstrekken van een WW-uitkering in geval van buitengewone niet economische omstandigheden, zijn er aanzienlijke verschillen tussen de regelingen. Deze verschillen zijn niet altijd goed verklaarbaar. Zo kan bijvoorbeeld bij onwerkbaar weer een beroep op de regeling worden gedaan ongeacht de mate waarin een bedrijf wordt geraakt door buitengewone weersomstandigheden, terwijl voor een beroep op de WTV regeling er sprake moet zijn van het gedurende ten minste twee kalenderweken niet kunnen benutten van ten minste 20% van de arbeidscapaciteit per kalenderweek. Een ander verschil is dat bij een beroep op de onwerkbaar weerregeling een werknemer niet hoeft te voldoen aan de referte-eisen voor het recht op een WW-uitkering, de duur van de WW-uitkering wordt bepaald door de duur van de omstandigheden en het recht geen gevolgen heeft voor een eventueel later recht op WW-uitkering. Bij een beroep op de WTV regeling moet een werknemer wel voldoen aan de referte-eisen voor het recht op WW-uitkering, wordt de duur van de WW-uitkering bepaald door de regels die daarvoor op grond van de WW gelden en kan het recht wel gevolgen hebben voor een eventueel later recht op WW-uitkering. Een volgend verschil is dat voor werktijdverkorting een ontheffing is vereist van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, terwijl voor een beroep op de onwerkbaar weerregeling geen ontheffing is vereist.

Deze verschillen zijn niet langer gewenst. Het verdient voorkeur te komen tot een zoveel mogelijk uniforme regeling die van toepassing is bij calamiteiten, waarbij de niet te rechtvaardigen verschillen tussen de onwerkbaar weerregeling in de WW en de WTV regeling ongedaan worden gemaakt en waarbij de uitvoering van de regeling zoveel mogelijk in één hand ligt, namelijk die van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). De wijziging van artikel 8 van het BBA 1945 (over het verbod op werktijdverkorting, waarvan vrijstelling kan worden verleend) en van artikel 18 van de WW, die tot stand zijn gekomen bij de Wet vereenvoudiging regelingen UWV (Stb. 2012, 675), bieden hiervoor de basis. Deze onderdelen van genoemde wet treden met ingang van 1 september 2014 in werking. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven dat deze calamiteitenregeling zal worden vormgegeven in een ministeriële regeling gebaseerd op de hiervoor genoemde artikelen (Kamerstukken II 2011/12, 33 327, nr. 3). De Regeling calamiteiten WW, die eveneens met ingang van 1 september 2014 in werking treedt, strekt hier toe. Anders dan in de memorie van toelichting aangegeven, is er uiteindelijk voor gekozen bij winterse omstandigheden uit te gaan van een eigen risicoperiode van drie (in plaats van vier) weken voor de werkgever.

In artikel 18 WW is tevens geregeld dat de werknemer die tijdelijk niet of minder kan werken recht op uitkering heeft als de werkgever met toepassing van artikel 8 BBA 1945 vrijgesteld is van het verbod van werktijdverkorting en dus bevoegd is de werktijd te verkorten. Bij een beroep op artikel 18 WW zal het UWV nagaan of

de werkgever bevoegd is de werktijd te verkorten op grond van de onderhavige regeling. Is dat niet het geval dan kan hier geen beroep op worden gedaan.
In artikel IVA van de Verzamelwet SZW 2013 is opgenomen dat artikel 8 van het BBA 1945 van toepassing blijft op verzoeken tot ontheffing van het verbod op werktijdverkorting en eventuele verlengingen van die ontheffingen (tot een maximum van drie) die voor 1 september 2014 bij de ontheffingverlener (namens de minister is dit de directie UAW van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) zijn ontvangen. Hierop blijven de Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 van toepassing.

Voor de volledigheid wordt ten slotte nog opgemerkt dat onlangs aan de Sociaal-Economische Raad is gevraagd te bezien hoe de nieuwe calamiteitenregeling WW past binnen de in het sociaal akkoord geschetste visie op de rol van sociale partners bij de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Dit advies wordt in mei 2014 verwacht.

Artikelsgewijs

Artikel 1.1
In dit artikel is het in artikel 8, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 neergelegde verbod voor de werkgever om de werktijd van de werknemer op minder uren per week te stellen of gesteld te houden dan voor of door die werknemer is overeengekomen 'vertaald' in de terminologie 'het verbod van werktijdverkorting', wat in het dagelijkse taalgebruik gangbaar is. Op deze wijze is de vrijstellingsregeling van artikel 1.2 leesbaarder gemaakt.

Artikel 1.2
Op grond van artikel 8, tweede lid, van het BBA 1945, wordt in artikel 1.2, eerste lid, geregeld dat in geval van vorst, ijzel of sneeuwval een werkgever in de periode van 1 november van enig kalenderjaar tot en met 31 maart van het daaropvolgende kalenderjaar de werktijd kan verkorten als hierdoor ten minste 20% van de arbeidscapaciteit per kalenderweek niet kan worden benut, na 3 kalenderweken waarin dat – in de hiervoor genoemde periode - het geval is geweest. Deze 3 kalenderweken hoeven niet aaneengesloten te zijn. Het niet kunnen werken als gevolg van dergelijke omstandigheden komt voor rekening van de werkgever. Dat is echter niet het geval bij langdurige perioden van vorst, ijzel of sneeuwval waardoor in substantiële mate - en dat houdt in ten minste 20% - geen gebruik kan worden gemaakt van de beschikbare arbeidscapaciteit. Overigens gaat het hier om een limitatieve opsomming van de winterse omstandigheden waarvoor de vrijstelling geldt.

In artikel 1.2, eerste lid, is een vrijstelling geregeld voor een specifieke situatie, namelijk het niet kunnen werken als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval. In andere gevallen van het niet kunnen benutten van de beschikbare arbeidscapaciteit als gevolg van niet (bedrijfs-)economische omstandigheden geldt op grond van het tweede lid dat een werkgever bevoegd is de werktijd te verkorten als ten minste 20% van de arbeidscapaciteit per week niet kan worden benut, na een periode van 2 aaneengesloten kalenderweken waarin dat het geval is geweest, mits de effecten van die omstandigheden zich niet beperken tot een enkele onderneming en deze omstandigheden door de Minister van SZW als buitengewoon zijn aangemerkt. De Minister van SZW zal dat doen als hij meent dat die omstandigheden in redelijkheid niet voor risico van de werkgever behoren

te komen, met andere woorden: niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend.
Het gaat hier om plaatselijke, regionale of andere calamiteiten waarvan de effecten zich niet beperken tot een enkele onderneming. Voorbeelden hiervan uit het verleden zijn: het ontruimen van de Betuwe wegens hoog water, de vuurwerkramp in Enschede, de aanslagen in de VS in 2001, en de MKZ-crisis. Meer recente voorbeelden zijn: de ramp met de kerncentrales in Japan en de stremming van het scheepvaartverkeer op de Rijn. Als de Minister van SZW een bepaalde omstandigheid als buitengewoon aanmerkt in de zin van deze regeling, dan zal hij dit kenbaar maken op www.rijksoverheid.nl. Tegelijkertijd zal die bekendmaking op de site van het UWV worden geplaatst (www.uwv.nl). Doorgaans zal ook het parlement hierover worden geïnformeerd. De mogelijkheid om gebruik te maken van de regeling in geval van bijvoorbeeld brand of blikseminslag bij een bedrijf komt hiermee te vervallen. In dergelijke situaties kan de loonschade die wordt geleden als gevolg van leegloop worden gedekt door een bedrijfsschadeverzekering. Het sluiten van dergelijke verzekeringen is niet ongebruikelijk en het is niet langer wenselijk dat in dergelijke situaties gebruik kan worden gemaakt van de nieuwe calamiteitenregeling.

Van belang is dat er een directe relatie moet bestaan tussen de in de regeling (of de door de Minister van SZW) benoemde omstandigheid en het niet kunnen benutten van de beschikbare arbeidscapaciteit. Dat betekent dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat het niet kunnen werken van werknemers een directe relatie heeft met die omstandigheid. Als voorbeeld wordt genoemd de situatie waar werknemers werkzaam zijn in de buitendienst van een bedrijf en als gevolg van vorst niet de weg op kunnen (en thuis komen te zitten) wat ook tot gevolg heeft dat er tijdelijk minder werk is voor de medewerkers werkzaam in de kantine van het bedrijf. In beide gevallen (buitendienstmedewerkers en kantinemedewerkers) is het (geheel of gedeeltelijk) niet kunnen werken het directe gevolg van vorst en voor beide categorieën kan de werkgever een beroep doen op de regeling en beiden tellen dus ook mee om te bepalen of aan het vereiste van het niet kunnen benutten van ten minste 20% van de arbeidscapaciteit wordt voldaan. Een ander voorbeeld betreft de situatie waar een toeleverancier van een bedrijf dat wordt geraakt door een bepaalde omstandigheid, als gevolg daarvan ook te maken krijgt met het geheel of gedeeltelijk niet kunnen benutten van de beschikbare arbeidscapaciteit. Ook voor deze toeleverancier geldt dat gebruik kan worden gemaakt van de regeling, mits (uiteraard) aan de hiervoor gestelde voorwaarden wordt voldaan. Echter als een bepaalde oorzaak pas op langere termijn tot het verlies van bedrijvigheid en daarmee verminderde inzet van arbeidscapaciteit leidt en/of slechts indirect gevolgen heeft, dan kan geen beroep op de regeling worden gedaan. Als voorbeeld wordt genoemd, de aanslagen in de VS in 2001 die naast directe gevolgen voor de luchtvaart en reisbranche ook in meer indirecte zin gevolgen hebben gehad voor de economie in meer algemene zin.

Bij de vrijstelling van zowel het verbod van werktijdverkorting bij vorst, ijzel of sneeuwval als bij andere buitengewone omstandigheden geldt dat als aan de gestelde voorwaarden is voldaan, de werkgever de werktijd kan verkorten met het aantal uren dat een werknemer als gevolg van die omstandigheden de arbeid niet kan verrichten. In geval van andere buitengewone omstandigheden (dan langdurige perioden van genoemde winterse omstandigheden) geldt de vrijstelling van het verbod op werktijdverkorting voor een periode van ten hoogste 24 aaneengesloten kalenderweken. Dat laatste houdt verband met het feit dat de werkgever de werktijd niet kan verkorten als de verminderde inzet van de

arbeidscapaciteit langer zal duren dan 26 weken. Voorkomen moet worden dat gebruik wordt gemaakt van de regeling als uitzicht op herstel van de bedrijvigheid ontbreekt. In dat geval ligt ontslag van een werknemer meer voor de hand zodat hij zich kan richten op het verkrijgen van werk bij een andere werkgever.

In het derde lid van artikel 1.2 is geregeld wat onder de aan de werkgever ter beschikking staande arbeidscapaciteit wordt verstaan. Dat is het totaal aantal uren waarop voor de werkgever in zijn dienst arbeid wordt verricht (uren die door uitzendkrachten worden vervuld vallen hier dus niet onder) in de laatste kalenderweek waarin zich geen feestdag of bedrijfssluiting wegens vakantie heeft voorgedaan, voorafgaande aan de kalenderweek waarin de in het eerste of tweede lid, bedoelde verhindering optrad respectievelijk het eerst optrad. Daaronder worden evenwel niet begrepen de uren van de werknemers die vanaf het moment waarop de bedoelde verhindering optreedt niet in dienst zijn van de werkgever (de zogenoemde oproepkrachten met een 0-uren contract). Dat laat zich verklaren door het feit dat bij een vermindering van bedrijvigheid deze oproepkrachten niet meer zullen worden opgeroepen.

In het vierde lid is geregeld dat de vrijstelling niet geldt voor werknemers die verlof of vakantie genieten. Daarmee wordt voorkomen dat dergelijke perioden worden gefinancierd vanuit de WW. Voorts is geregeld, dat de vrijstelling evenmin geldt als voor de niet gewerkte uren er geen aanspraak bestaat op WW-uitkering. Te denken is bijvoorbeeld aan de situatie waarin een werknemer in een kalenderweek minder dan 5 uur (of minder dan de helft van zijn arbeidsuren) de arbeid niet kan verrichten.

Artikelen 1.3 en 1.4
In deze artikelen zijn bepalingen opgenomen die ervoor zorgen dat de regeling door het UWV kan worden gehandhaafd. Op grond hiervan moet de werkgever aan het UWV melden als op een dag als gevolg van vorst, sneeuwval of ijzel de arbeid geheel of gedeeltelijk niet kan worden verricht. Dit geldt voor alle dagen waarop dat het geval is. Bij die melding moet de werkgever per werknemer aangeven gedurende welk tijdvak van de dag en voor welk aantal uren de arbeid niet kan worden verricht. Daarnaast moet de werkgever aangeven welke functie de werknemer heeft en voor iedere werknemer de reden geven waarom als gevolg van vorst, sneeuw of ijzel niet kan worden gewerkt. De melding geldt vanaf het tijdstip dat ligt maximaal twee uur voor het tijdstip waarop de melding is ontvangen. Als de werkgever nalaat te melden of voor een minder aantal uren meldt dan daadwerkelijk niet kan worden gewerkt worden de door de werknemer niet gewerkte uren op die dag geheel of gedeeltelijk voor de toepassing van de regeling buiten beschouwing gelaten.

In geval van andere buitengewone omstandigheden dient de melding plaats te vinden in de kalenderweek waarin voor het eerst sprake is van dergelijke omstandigheden die tot gevolg hebben dat de arbeid geheel of gedeeltelijk niet kan worden verricht. Een melding als hier bedoeld, geldt ook hier vanaf het tijdstip dat ligt maximaal twee uur voor het tijdstip waarop de melding is ontvangen. Als op een later tijdstip wordt gemeld, worden voor de toepassing van de regeling de uren waarop in die kalenderweek niet is gewerkt, tot twee uur voorafgaande aan de melding, buiten beschouwing gelaten. Vervolgens dient de werkgever uiterlijk elke vrijdag voor de daaropvolgende kalenderweek op te geven welke werknemers, voor welk aantal uren en gedurende welke tijdvakken van de dag de arbeid niet zal worden verricht, alsook de functie van de

betreffende werknemers en de reden voor het geheel of gedeeltelijk niet kunnen verrichten van de arbeid.

Als een werkgever nalaat deze melding te doen, of meldt voor een minder aantal uren dan daadwerkelijk niet kan worden gewerkt, wordt het aantal uren waarin de arbeid door een werknemer in de betreffende kalenderweek niet kan worden verricht, voor de toepassing van deze regeling, geheel of gedeeltelijk buiten beschouwing gelaten.

Het buiten beschouwing laten van niet gewerkte uren, zowel bij vorst, sneeuwval of ijzel of andere buitengewone omstandigheden, bij het niet melden, of bij een te late melding, of bij een melding voor een geringer aantal uren, laat zich verklaren door het feit dat het UWV niet (meer) kan nagaan of de arbeid wel of niet is verricht.

Omdat in het geval van buitengewone omstandigheden (anders dan langdurige perioden van vorst, ijzel of sneeuwval) het wellicht niet altijd op voorhand duidelijk zal zijn in hoeverre werknemers wel of niet kunnen werken in een bepaalde kalenderweek is voorzien in een zogenoemde correctiemelding. Als blijkt dat een werknemer in een kalenderweek tegen de verwachting in zijn arbeid (al dan niet volledig) wel zal kunnen verrichten, moet de werkgever dit melden aan het UWV. Een dergelijke melding moet worden gedaan, ten minste twee uur voorafgaande aan het tijdstip waarop de werknemer zijn arbeid weer zal gaan verrichten. Bij die melding dient de werkgever op te geven op welke dag of dagen in de betreffende kalenderweek de arbeid zal worden verricht, voor welk aantal uren en gedurende welke tijdvakken op die dag of dagen.

Artikel 1.5
In dit artikel is geregeld dat alle meldingen, inclusief de zogenoemde correctiemelding, elektronisch moeten worden gedaan. Onder elektronisch wordt in dit verband bijvoorbeeld verstaan: via de mail. Bij de melding wordt gebruik gemaakt van een formulier waarvan het model is geplaatst op www.uwv.nl.
Als het onverhoopt niet mogelijk is een melding via de mail door te geven, vanwege bijvoorbeeld een storing van het netwerk, kan melding op een andere geschikte wijze, bijvoorbeeld per telefoon, plaatsvinden.

Artikel 1.6
In dit artikel is geregeld wanneer de vrijstelling van het verbod op werktijdverkorting niet geldt en wanneer deze, nadat voldaan is aan de hiervoor geldende voorwaarden, met terugwerkende kracht komt te vervallen. Dat is het geval als:
a. UWV heeft geconstateerd dat een werknemer aanwezig is op een locatie waar de werknemer zijn arbeid gewoonlijk verricht, of op elke andere locatie waar de werkgever arbeid gewoonlijk laat verrichten, op een tijdstip waarop de werknemer volgens de melding geen arbeid verricht;
b. UWV heeft geconstateerd dat een werknemer arbeid heeft verricht voor de werkgever op een tijdstip waarop de werknemer volgens de melding geacht wordt geen arbeid te verrichten;
c. een persoon, waarvan een redelijk vermoeden bestaat dat hij werknemer is, geweigerd heeft zich bij een controle door UWV te identificeren;
d. UWV heeft vastgesteld dat de door de werkgever opgegeven hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit niet in overeenstemming is met de werkelijk hem ter beschikking staande arbeidscapaciteit;

e. de werkgever geen medewerking verleend aan UWV in het kader van het te houden toezicht op de naleving van de regeling;
f. de werkgever niet beschikt over een administratie aan de hand waarvan UWV de beschikbare arbeidscapaciteit van de werkgever kan vaststellen en het aantal niet gewerkte uren per werknemer.
g. de werkgever niet heeft voldaan aan de mededelingsverplichting, bedoeld in artikel 25 van de Werkloosheidswet.

Als bij controle in de zogenoemde wachttijd van 3 of 2 kalenderweken blijkt dat één van de hiervoor genoemde situaties zich voordoet, ten aanzien van één of meerdere werknemers, dan geldt dat de werkgever, in de betreffende winterperiode of voor de duur van de buitengewone omstandigheid, voor geen enkele werknemer meer een beroep op de regeling zal kunnen doen. Als één van de hiervoor genoemde situaties zich voordoet na de wachttijd dan komt de vrijstelling van het verbod op werktijdverkorting met terugwerkende kracht te vervallen en kan de werkgever evenmin nog een beroep op de regeling doen. Ten slotte geldt dat als aan de werkgever WW-uitkeringen zijn verstrekt, deze als gevolg van het vervallen van de vrijstelling van de werkgever zullen worden teruggevorderd. Immers door het met terugwerkende kracht vervallen van de vrijstelling, is de werkgever niet langer bevoegd de werktijd te verkorten en zijn alle op grond van artikel 18 van de WW betaalde uitkeringen onverschuldigd betaald.

Naast het terugvorderen van alle verstrekte WW-uitkeringen zal aan de werkgever tevens een boete worden opgelegd specifiek voor die gevallen waarin UWV heeft geconstateerd dat als gevolg van het niet nakomen van de mededelingsverplichting te veel WW-uitkering is verstrekt. Voor het vaststellen van de hoogte van de boete telt alleen het om die reden ten onrechte uitgekeerde bedrag aan WW-uitkering mee (en dus niet het totaalbedrag aan terug te vorderen uitkeringen).

Uit het voorgaande volgt dat het niet naleven van de voorschriften van de regeling ernstige repercussies heeft voor de werkgever. Hierbij is in ogenschouw genomen dat met de onderhavige regeling de werkgever een zekere vrijheid wordt geboden om hiervan gebruik te maken. Daarbij past het om een zware maatregel achter de hand te hebben als hiervan misbruik wordt gemaakt. De verwachting is dat hier een sterke preventieve werking van uit zal gaan.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat als WW-uitkering wordt teruggevorderd bij de werkgever, hij op grond van artikel 36 WW het teruggevorderde bedrag niet kan verhalen op de werknemer. Als dat wel mogelijk zou zijn, wordt het beoogde doel – de werkgever verantwoordelijk maken voor het naleven van de verplichtingen die gelden op grond van de regeling en voor de op grond van artikel 18 verstrekte uitkeringen – niet bereikt. Bij niet naleving van verplichtingen of het er niet op toezien dat verplichtingen door de werknemer worden nageleefd, zouden de consequenties hiervan, als het gaat om terugvordering van WW uitkering, immers kunnen worden afgewenteld op werknemers.

Artikelen 2.1 en 2.2
Wat betreft het recht op WW wordt in deze artikelen in de eerste plaats geregeld, dat de werknemer voor het verkrijgen van dat recht niet hoeft te voldoen aan de daarvoor gestelde referte-eisen, dat het recht niet van invloed is op een later (regulier) recht op WW en de werknemer is vrijgesteld van de verplichtingen die

normaal gesproken gelden, behoudens de verplichting voor de werknemer om de voorschriften op te volgen die het UWV ten behoeve van doelmatige controle stelt.

Artikel 2.3
In dit artikel is geregeld dat de WW-uitkering via de werkgever wordt betaald. Op grond van artikel 25, tweede lid, WW geldt dat hij dan ook verantwoordelijkheid draagt jegens het UWV en aanspreekbaar is als het gaat om de nakoming van informatieverplichtingen betreffende de uitkering. In verband hiermee is in artikel 27a WW geregeld, dat een bestuurlijke boete kan worden opgelegd aan de werkgever bij het niet nakomen van de hiervoor genoemde verplichtingen.

Verder is geregeld dat UWV op verzoek van de werkgever vaststelt of aan de voorwaarden voor een beroep op de regeling is voldaan. Die vaststelling geschiedt aan de hand van een daartoe door UWV ter beschikking gesteld formulier dat door de werkgever en de werknemers moet worden ondertekend. Het formulier kan worden gedownload op www.uwv.nl . Op dat formulier moet (in uren en per kalenderweek) worden aangegeven wat de totale beschikbare arbeidscapaciteit is in de kalenderweken waarin als gevolg van vorst, sneeuwval, ijzel, of buitengewone omstandigheden, geheel of gedeeltelijk niet is gewerkt en het aantal uren dat niet is gewerkt c.q. waarmee in de betreffende kalenderweken de werktijd per werknemer is verkort, alsmede het totale aantal uren dat niet is gewerkt c.q. waarmee de werktijd in de betreffende kalenderweken is verkort. Aan de hand hiervan kan het UWV vaststellen of aan het 20% vereiste wordt voldaan, zowel wat betreft de wachtperiode van 3 respectievelijk 2 kalenderweken, als wat betreft de kalenderweken daarna en waarvoor de werkgever om uitkering verzoekt. Het UWV zal verifiëren of de opgave van de werkgever overeenstemt met de meldingen die zijn ontvangen. Als daaruit blijkt dat de werkgever voor meer niet gewerkte uren uitkering aanvraagt, dan wordt voor het meerdere aantal uren geen uitkering verstrekt. Als de werkgever voor minder uren uitkering aanvraagt, dan wordt van dat mindere aantal uren uitgegaan.

Wat betreft het daadwerkelijk betalen van de uitkeringen geldt dat deze zullen worden betaald na afloop van de periode van 1 november van enig kalenderjaar tot en met 31 maart van het daaropvolgende kalenderjaar (als het gaat om vorst, sneeuwval of ijzel), of na afloop van de buitengewone omstandigheden, of telkens na afloop van een periode van vier kalenderweken, te rekenen vanaf respectievelijk de derde (bij vorst, sneeuwval of ijzel) of de tweede kalenderweek (bij buitengewone omstandigheden). Het tijdstip van betalen wordt door de werkgever bepaald, meer in het bijzonder door het moment waarop hij de aanvraag om uitkering indient.

Artikel 3.1
De onder a-c opgenomen besluiten zijn algemene machtigingen tot werktijdverkorting van het toenmalige College van Rijksbemiddelaars. Het onder d genoemde besluit heeft betrekking op het wegnemen van onnodige belemmeringen voor structurele werktijdverkorting. De onder e genoemde beleidsregels werden in acht genomen bij het verlenen van ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, (oud) van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Deze besluiten en beleidsregels komen met de (nieuwe) Regeling calamiteiten WW te vervallen.

Voor de goede orde wordt hierbij opgemerkt dat met het vervallen van de hiervoor genoemde algemene machtigingen ook de mogelijkheid voor cao partijen

komt te vervallen om bijzondere regelingen te treffen als het gaat om het (geheel of gedeeltelijk) niet verschuldigd zijn van loon bij vorst of andere weersomstandigheden zoals in deze algemene machtigingen genoemd. De werkgever zal immers alleen nog bevoegd zijn de werktijd te verkorten (en het loon niet verschuldigd zijn over die uren) in de omstandigheden, genoemd in artikel 1.2, eerste lid.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher